

ных стимулирующих доплат, но вуз, тем не менее, имеет возможность выбирать понятные, простые и логичные формы стимулирования оплаты труда своих сотрудников.

В заключение можно сказать, что при изменяющихся условиях работы и экономической обстановки в организации оплаты труда работников необходимо учитывать те изменения, которые происходят в экономике и образовании. Таким образом, обоснованность распределения стимулирующего фонда является актуальным в условиях определения приоритетных направлений развития вуза, которые позволяют разработать определённые критерии под данные направления развития, что выступает элементом совершенствования профессиональной деятельности вуза в условиях изменения рыночных отношений.

Список литературы

1. Ивлев А.В. Новая система оплаты труда в вузе как инструмент повышения качества образования // Проблемы управления качеством в вузе: сб. ст. V Всерос. науч.-практ. конф. / МНИЦ ПГСХА. Пенза, 2010.
2. Положение об условиях оплаты труда в РГППУ от 24 июня 2013 года.
3. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005 г. 528 с.

УДК 378.14.015.62:335.53

Жуков Г. Н.,
ГОУ СПО КемГППК
г. Кемерово
Сьянов А. В.,
Филиал ФГБОУ ВПО МЭСИ,
г. Кемерово

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. В статье рассматриваются факторы, обеспечивающие формирование готовности студентов к занятости на региональном рынке труда. К ним относятся: создание сетевого ресурсного центра и взаимодействие со службами занятости населения и др.

Ключевые слова: готовность студентов к занятости на региональном рынке труда, профессиональная подготовка, ресурсный центр, социальное партнерство, Федеральный государственный стандарт.

В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года отмечается, что российская экономика сегодня в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, их подготовленностью в профессиональных образовательных учреждениях. Качество профессиональных кадров, в свою очередь при этом зависит от того, насколько готовы молодые специалисты к занятости на рынке труда. Проблема формирования готовности будущих специалистов, выпускников учреждений СПО к занятости на рынке труда и связанные с ней аспекты профессиональной подготовки сегодня являются особенно актуальными.

Развитие рыночной экономики, модернизация производства, реализация наукоемких технологий вызывают сегодня определенные изменения в структуре занятости и приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателя к качеству рабочей силы. Все это увеличивает конкуренцию на рынке труда, что не может не сказаться на занятости выпускников СПО. Несоответствие структуры подготавливаемых кадров в профессиональном образовании потребностям рынка труда по профессиональной структуре и квалификационному уровню приводит к нехватке квалификационных кадров по отдельным профессиям и специальностям.

В условиях, когда отсутствует система распределения выпускников профессиональных образовательных учреждений, когда нет четкого согласования потребности рынка труда и количества выпускников, создаются проблемы связанные с обеспечением экономики необходимыми специалистами. В связи с этим уже длительное время поддерживается высокий уровень нетрудоустроенных по специальности выпускников и как следствие безработица.

Сегодня доминирующей является вузоцентристская политика в профессиональном образовании России, поэтому доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения про-

должает возрастать. Но, к сожалению, это не приводит к качеству рабочей силы и количество востребованных специалистов с СПО и НПО по РФ остается высокой, и составляет около (80-85%) от общего количества.

В качестве негативного фактора, затрудняющего трудоустройство, является низкий уровень заработной платы молодых специалистов. Это, в свою очередь, приводит к оттоку выпускников СПО из профильных отраслей в другие сектора экономики, снижению уровня профессионального образования рабочих и специалистов на предприятиях и в организациях.

Учитывая всё выше сказанное, можно сделать вывод о том, что сегодня, безусловно, требуются новые подходы модернизации процесса подготовки кадров среднего профессионального образования и нового уровня отношений между центрами занятости населения, департаментом образования и науки, работодателями и образовательными учреждениями в вопросах занятости молодежи на рынке труда. Рассмотрим имеющиеся примеры взаимодействия данных структур в вопросах подготовки будущих специалистов СПО к занятости на рынке труда.

В Кемеровском профессионально-техническом колледже (КПТК) уже несколько лет действует отраслевой сетевой ресурсный центр (СРЦ), который осуществляет взаимодействие с социальными партнерами (предприниматели малого и среднего бизнеса, учреждения профобразования всех уровней, органов муниципального управления, кадровых агентств) и ориентировано прежде всего на подготовку кадров для развития автомобильной отрасли и отрасли информационных технологий объединенными усилиями профессиональных образовательных учреждений севера Кемеровской области. СРЦ КПТК концентрирует ресурсы: кадровые, информационно-методические, материально-технические и др. участников проекта по добровольному соглашению всех сторон, которые направляются на решение проблем каждого, тем самым, позволяя избегать неоправданных, экономических, временных и финансовых расходов бюджетных средств для поддержки неэффективных форм работы. В тоже время деятельность ресурсного центра КПТК способна уже сегодня выполнять для экономики региона:

- реализацию многоуровневой и непрерывной профессиональной подготовки рабочих и специалистов в двух современных и технологичных областях (автомобильной и **ИТ - технологии**);
- обеспечение доступности качественного образования вне зависимости от доходов и местожительства, абитуриентов на территории северной части Кузбасса;
- организации с предприятиями-партнерами на реальных рабочих местах и современном оборудовании совместных конкурсов профессионального мастерства;
- предоставления возможностей и опыта Центра дистанционного образования КПТК для расширения перечня программ обучения, разработки мультимедийных электронных учебников, тренажеров и тестовых программных продуктов, в том числе ориентированных на образовательные программы других непрофильных НПО и СПО согласно требованиям ФГОС;
- разработки программ опережающего обучения для лиц, подлежащих сокращению, не готовых в сжатые сроки пройти переподготовку по профилю, востребованному на своем предприятии.

Данные направления деятельности СЦР позволяют гибко адаптировать выпускников СПО к условиям рынка труда.

Особое значение в вопросах занятости выпускников СПО на рынке труда играют «Территориальные координационные советы по кадровой политике», одной из задач которых является содействие занятости будущих специалистов. Данные советы созданы в 27 муниципальных образованиях Кемеровской области. Их создание проходило по инициативе Совета по кадровой политике Кемеровской области, при непосредственном участии департамента образования и науки. В состав Советов входят представители крупнейших промышленных предприятий, специалисты органов по труду и занятости, руководители отраслевых органов исполнительной власти регионального и муниципального уровней.

К основным задачам деятельности таких органов государственно-частного сотрудничества относятся: определение стратегии развития кадрового потенциала на уровне региона и каждого отдельного муниципалитета, содействие развитию социального партнерства в сфере подготовки и потребления трудовых ресурсов, определение объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов за счет средств областного бюджета и т.п. В работе территориальных координационных советов принимают участие и образовательные учреждения СПО.

Одним из направлений повышения качества процесса занятости на рынке труда является, социальное партнерство, как система институтов и механизмов согласования интересов участников образовательного процесса. Социальное партнерство означает практику совместной выработки ре-

шений и сбалансированной, разделяемой ответственности. В Кемеровской области многие образовательные учреждения СПО достаточно широко и успешно используют социальное партнерство в вопросах совершенствования процесса занятости выпускников на рынке труда.

Наиболее эффективно эта работа получила свое развитие в учреждениях СПО, реализующих инновационные образовательные программы. Именно эти учреждения смогли стать победителями конкурсного отбора в рамках инновационных проектов департамента образования и науки Кемеровской области.

Примером данного направления деятельности служит содружество с металлургическими комбинатами юга Кузбасса в г. Новокузнецке Профессионального лицея (в настоящее время Кузнецкий индустриальный техникум). Поддержка социальных партнеров выразилась в инвестировании в материальную базу лицея 29 млн. руб. При поддержке сельскохозяйственных предприятий Юргинского района области удалось создать ресурсный центр по подготовке кадров для сферы сельхозпроизводства. В учебно-материальную базу Профессионального училища №78 было инвестировано почти 60 млн. руб. В результате, в училище было реорганизовано в Юргинский техникум агротехнологий и сервиса. Отметим также опыт Кемеровского горнотехнического техникума и его эффективное социальное партнерство с «Сибирским деловым союзом» и объединением «КОКС», которые вложили в развитие техникума около 50 млн. руб.

Образовательные учреждения СПО достаточно эффективно взаимодействуют и со службами по труду и занятости населения. В-первую очередь такое взаимодействие получило свое развитие в городах Кемерово, Ленинск-Кузнецкий, Таштагол, Прокопьевск, пгт. Тяжинский и Яшкино. В названных территориях, в рамках взаимодействия между участниками Советов налажена конструктивная работа по обучению взрослого незанятого населения, проведению профориентационных мероприятий, содействию трудоустройству выпускников и т.д. Перечисленные примеры взаимодействия в рамках муниципалитетов являются образцом развития социальных, партнерских отношений. Эти результаты напрямую свидетельствуют о наличии заинтересованности ведущих промышленных предприятий в качественных специалистах. Возросший имидж образовательных учреждений СПО значительно повлиял на приток абитуриентов, выбор которых более обоснован, а это в свою очередь становится залогом положительной результативности их трудоустройства на рынке труда.

Сегодня большой критике подвергается сложившаяся система содействия трудоустройства выпускников СПО при образовательных учреждениях, которая несмотря на различные формы ее организации остается малоэффективной. В тоже время, преданная забвению, система распределения выпускников вузов и Ссузов (существовавшая в советское время) была более организованной и управляемой, так как позволяла прогнозировать трудоустройство выпускников более реально. Минимизируя недостатки системы распределения, можно использовать данную форму для совершенствования созданных сегодня во многих образовательных учреждениях СПО служб содействия трудоустройства.

Тем более, как показывают социологические опросы российских студентов, каждый третий (31%) хотел бы иметь гарантированное трудоустройство, даже без возможности выбора работодателя. Свое желание 95% студентов, выбравших гарантированное трудоустройство, объясняют просто - молодым специалистам без протекции невозможно найти работу.

В Кемеровском государственном профессионально-педагогическом колледже уже более 10 лет действует аналогично построенная служба содействия трудоустройства выпускников с элементами распределения для студентов бюджетных групп. Результатом такого трудоустройства является то, что, более 80% выпускников трудоустраиваются по специальности.

Положительным фактором, влияющим на трудоустройство выпускников СПО в Кемеровской области, является создание системы мотивации студентов по подготовке к занятости на рынке труда. К основным формам организации мотивации можно отнести: обучение студентов предпринимательской деятельности, изучение учебного курса «Навыки поведения на рынке труда», проведение конкурсов студенческих проектов по самопрезентации на рынке труда, различного рода олимпиады и др. Важно, если образовательное учреждение занимается этой работой целенаправленно, а не эпизодически. Так можно отметить положительный опыт работы Профессионального колледжа г. Новокузнецка, в котором в рамках службы содействия трудоустройству выпускников разрабатываются конкретные мероприятия по повышению конкурентоспособности выпускников, связанные с формированием у студентов навыков предпринимательской деятельности.

Серьезной проблемой, тормозящей трудоустройство выпускников СПО, является отсутствие практического опыта по полученной в образовательном учреждении специальности. Выпускник образовательного учреждения обладает лишь учебными знаниями и умениями. У него не достаточно сформирована профессиональная компетентность и, как следствие, низкий уровень основных профессиональных компетенций по специальности.

Внедряемый сегодня, согласно ФГОС-3 поколения, компетентностный подход лишь структурирует систему подготовки и позволяет освоить те профессиональные модули, где должна формироваться профессиональная компетентность. Но всё дело в том, что даже достигнув какого-то уровня профессиональной компетентности выпускник имеет лишь потенциальное состояние своей подготовки в виде определенной готовности к профессиональной деятельности и не более. Чтобы перейти к практической, профессиональной деятельности необходимо активизировать конкретные профессиональные компетенции, при выполнении определенных условий. Только в этом случае компетенции будут проявляться в профессиональной деятельности, включающей особенности и условия конкретного производства, режим труда, требования охраны труда, требований к результатам труда и их оценке. Таким образом, заявленный компетентностный подход на научно-педагогическом уровне не подкрепляется технологическими подходами, используемыми в процессе профессиональной подготовки.

В качестве примера такой технологии может выступать стажировка в течение определенного времени, не менее семестра (4-5 мес), на конкретном рабочем месте. Только так мы можем активизировать и развивать необходимые профессиональные компетенции. Для повышения качества подготовки специалистов необходимо добавить ещё один - «трудовой семестр» для работы по профессии на рабочем месте с обязательным трудоустройством. Благо для этого сегодня имеются вакансии в службах занятости и на предприятиях. Только после «трудового семестра» можно проводить защиту выпускной квалификационной работы и осуществлять выпуск специалиста. Финансовые затраты учебного заведения при этом минимальные. Это часовая оплата руководителя практики 15-20 часов в месяц, что составит (60-100) часов за семестр. Стажеры не получают стипендию и работают за зарплату. Единственной проблемой является выход за временные пределы федерального государственного стандарта, но этого требует жизнь.

Все выше приведенные примеры являются положительными факторами формирования готовности студентов СПО к занятости на региональном рынке труда.

Список литературы

1. Жуков Г.Н. Общая и профессиональная педагогика: учебник / Г. Н. Жуков, П. Г. Матросов. – М.: Альфа - М: ИНФРА-М, 2013. – 448 с.
2. Сафонова Е. Г., Фищукова О. А. Социальное партнерство профессионального колледжа. – М.: Издательский отдел НОУ ИСОМ, 2003. – 47 с.

УДК 364-787.7

Журухин Г.И.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
Илларионов И.В.
Министерство социальной политики, Правительство Свердловской области,
г. Екатеринбург

РЕГИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАЧЕСТВА В СФЕРЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ В ТРУДНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ

Аннотация. Рассматриваются основные направления реформирования системы социального обслуживания населения, компонентом которой являются национальные и региональные стандарты качества социальных услуг. Одним из типов услуг в классификации национальных стандартов являются социально-педагогические услуги, призванные обеспечить поддержание жизнедеятельности клиента в быту, расширение его возможностей в сфере использования информационных технологий.

Ключевые слова: стандарты качества, социальные услуги, социально-педагогические услуги, население в трудной жизненной ситуации

Социальная защита населения – совокупность законодательно установленных экономических, социальных, юридических гарантий и прав, социальных институтов и учреждений, обеспечивающих их реализацию и создающих условия для поддержания жизнеобеспечения и деятельного существования различных социальных слоев и групп населения, прежде всего, социально уязвимых.

Национальным стандартом РФ (введен в действие Постановлением Госстандарта России от 24.11.2003) определены социальные услуги, предоставляемые населению государственными, муниципальными, частными организациями.